**П А М Я Т К А**

**«Основные права и обязанности работников и работодателей»**

**ВВЕДЕНИЕ**

Право на труд, достойную его оплату, обеспечение здоровых и безопасных условий труда является одним из важнейших прав человека и гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Для исполнения указанной конституционной гарантии в нашей стране принят и действует значительное число законов и подзаконных актов.

Надзор за соблюдением указанных нормативных актов является одним из приоритетных направлений деятельности органов прокуратуры. Прокуратурой Смидовичского района на постоянной основе ведется работа по выявлению нарушений трудового законодательства, принимаются меры по обеспечению реального восстановления прав работников, осуществляется необходимая профилактическая деятельность.

Среди способов предотвращения нарушений норм трудового права прокурором района особое внимание уделяется работе по правовому просвещению населения, а также должностных лиц организаций и предприятий различных форм собственности.

С этой целью прокуратурой района подготовлена настоящая брошюра.

Представленная работа содержит изложенные в доступной форме положения законодательства о наиболее важных правах, обязанностях работников и работодателей.

**Поступление на работу**

1. Работодателям запрещено необоснованно отказывать физическим лицам в заключении трудового договора. Любым необоснованным признается отказ, который не связан с деловыми качествами лица, претендующего поступить на работу (дополнительные требования также могут устанавливаться для отдельных категорий работников: педагогов, иностранных граждан и т.д.). Так, незаконным будет являться отказ в приеме на работу по мотиву пола, наличия детей, возраста трудоустраиваемого гражданина и т.п.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2. Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в письменной форме должен оформить трудовой договор в двух экземплярах. Также в указанный срок издается [приказ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/51afa0a505fe55ab9f3c864c98cc124d851d7bd2/#dst100019) (распоряжение) работодателя о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям договора.

Каждый экземпляр договора подписывается работником и работодателем, один из которых должен быть передан работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Копии иных документов, связанных с работой, справки о работе, размере зарплаты и т.п. выдаются работодателем бесплатно по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это [представителя](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100244).

3. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

***Запрещено:***

а) Заключать с работниками вместо трудовых гражданско-правовые договоры (возмездного оказания услуг, подряда и т.п.) либо вовсе не оформлять трудовой договор, приказ (распоряжение) о приеме на работу, не выдавать их работнику. За данные действий работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч.4 ст.5.27 КоАП РФ с назначением наказания в виде штрафа до 100 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении – по ч.5 ст.5.27 КоАП РФ с наказанием вплоть до дисквалификации на срок до трех лет.

Кроме того, при невыплате заработной платы свыше двух месяцев работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности по признакам состава преступления, предусмотренного ст.145.1 УК РФ с назначением наказания в виде лишения свободы сроком до 5 лет.

Негативные последствия от отсутствия надлежащим образом оформленных трудовых отношений для работника – обязанность самостоятельно производить платежи в бюджет и во внебюджетные фонды, невозможность воспользоваться оплачиваемыми «больничным», отпуском без согласия работодателя, в случае нарушения работодателем трудовых прав необходимость в судебном доказывании факта трудовых отношений.

б) Занижать в трудовом договоре размер заработной платы по сравнению с фактически обещанным. За данные действия для работодателя предусмотрена административная ответственность по ч.4 либо ч.5 ст.5.27 КоАП РФ. Работник в данном случае будет вынужден в судебном порядке доказывать размер фактически установленной заработной платы при ее невыплате, получать оплату листа нетрудоспособности исходя из низкой, «официальной», части заработной платы, не сможет получать пенсию в соответствии с фактическим размером зарплаты.

**Основные права и обязанности, связанные с исполнением трудовой функции.**

*В сфере оплаты труда*

1. Сумма заработной платы либо порядок ее определения должны быть указаны в трудовом договоре, а ее размер должен составлять не менее минимального размера, установленного действующим законодательством. С 01.01.2016 для всей Российской Федерации он установлен в сумме 6204 руб.
2. Кроме того, в субъекте РФ может устанавливаться размер минимальной зарплаты в сумме большей, чем по РФ. Правительство Еврейской автономной области, областная Федерация профсоюзов и региональное объединение работодателей "Союз промышленников и предпринимателей" подписали Соглашение о минимальной заработной плате в Еврейской автономной области, которым с 1 февраля 2016 года в регионе устанавливается минимальная заработная плата в размере 6204 рубля. С начислением на нее установленных для каждого работника районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока при условии отработанной нормы рабочего времени за месяц минимальный размер оплаты труда не может составлять меньше 9 926,4 рубля.
3. Данное правило не применяется к организациям, финансируемым из федерального бюджета и к работодателям, которые представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ в установленный законом срок мотивированный письменный отказ. Список указанных работодателей публикуется на Интернет-сайте министерства занятости, труда и миграции области: http://www.eao.ru
4. При выплате зарплаты работодатель обязан выдавать расчетные листки с указанием о произведенных работнику начислениях, удержаниях и их составных частях.
5. Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца. Дни выплаты зарплаты должны быть определены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и (или) трудовым договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Чтобы установить размер компенсации, нужно определить:

а) Размер невыплаченной заработной платы.

б) Количество дней просрочки. Просрочка начинает течь со дня, следующего за днем выплаты заработной платы, и заканчивается в день, когда задолженность по зарплате будет погашена работодателем. Например, зарплата должна быть выплачена до 11 марта, но фактически была выплачена 21 марта. Тогда просрочка началась с 12 марта, а закончилась 21 марта. Таким образом, общее количество дней просрочки составляет 10 дней.

в) 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ. Её размер часто меняется, но наиболее актуальную информацию о ней можно получить на сайте Центрального банка РФ.

Размер компенсации определяется путем перемножения всех параметров:

*(Денежная компенсация) = (Размер невыплаченной заработной платы) х (Количество дней просрочки) х 1/300 х (Ставка рефинансирования ЦБ).*

Эта компенсация уплачивается независимо от вины работодателя. Поэтому, даже если у организации не было денег на счетах, и она физически не могла выплатить заработную плату, она все равно должна выплатить своим работникам компенсацию за задержку выплаты заработной платы.

Кроме того, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Для того чтобы воспользоваться этим правом, работнику необходимо получить официальное заключение об уровне инфляции за период задержки заработной платы в территориальном органе Федеральной службы государственной статистики.

1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы и в указанной форм осуществляется лишь по письменному заявлению работника. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.
2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.
3. Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается не менее чем в двойном размере.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

*В сфере охраны труда*

1. В отношении каждого рабочего места работодатель обязан провести специальную оценку. Работники должны быть ознакомлены с результатами специальной оценки, в том числе, с информацией о выявленных вредных и (или) опасных производственных факторах.
2. Работодатель должен создать на каждом рабочем месте соответствующие требованиям условия труда, применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников, обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законом, проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

*Для женщин, лиц с семейными обязанностями*

1. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
2. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/#dst100009). При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

*Для несовершеннолетних*

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).
2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

**Прекращение трудовых отношений**

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя.

1. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику [трудовую книжку](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41888/73438edadf8d37c6f0ca8d717b82ea72a057648c/#dst100100), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. В случае возникновения спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99661/#dst100004) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, допускается лишь при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также в связи с неправомерными действиями самого работника.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Защита трудовых прав**

1. В случае невыплаты заработной платы, иных нарушений трудовых прав, гражданину следует обратиться в Государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации по месту совершения правонарушения.

При бездействии государственных инспекторов труда гражданин вправе обжаловать его в прокуратуру области.

Обращение в органы прокуратуры либо в Государственную инспекцию труда должно содержать сведения о месте жительства гражданина (по возможности – номер контактного телефона). Также следует указать полное наименование и точный адрес работодателя, полностью описать допущенное нарушение.

2. При наличии индивидуального трудового спора (неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, например, по поводу увольнения, неправильного начисления заработной платы и т.п.) работнику следует обращаться в суд. Органы прокуратуры, Государственная инспекцию труда не наделены полномочиями по обязанию восстановить гражданина на работе, начислить заработную плату работнику в требуемом им размере, а также разрешать другие индивидуальные трудовые споры.

Иск к организации предъявляется в суд по месту ее нахождения. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения указанных филиала или представительства.

Срок на обращение в суд ограничен тремя месяцами со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При этом обращение в органы прокуратуры и в Государственную инспекцию труда не прерывает течение срока исковой давности. Указанные органы также не наделены полномочиями по восстановлению данных сроков.

*Как можно доказать факт получения «серой заработной платы»?*

Если работодатель выплачивал заработную плату «в конверте», то в случае конфликта можно попробовать доказать истинный размер заработной платы через суд. Однако в суде необходимо доказать все обстоятельства, которые будут указаны в исковом заявлении.

В качестве доказательств, также как и при обращении в другие органы, могут использоваться аудио- или видеозаписи, платежные ведомости, записи телефонных переговоров, трудовые договоры работников с прежними работодателями, рекламные объявления, сведения органов статистики, а также сведения, которые могут дать другие работники о размере своей заработной платы.

**Контактные данные**

**Прокуратура Смидовичского района Еврейской автономной области:**

679150 ЕАО, пос. Смидович, Смидовичский р-н, пер. Партизанский, 1а e-mail:  [prok-smid@mail.ru](mailto:prok-smid@mail.ru) тел: 8 (426-32) 2-24-49 Прокурор района

старший советник юстиции **Балаев Виктор Викторович**

**Государственная инспекция труда в Еврейской автономной области:**

(42622) 2-07-73 679000, ЕАО, г. Биробиджан, ул. Октябрьская, д. 15 Контактный телефон: (42622) 2-07-73 e-mail:  git\_eao@mail.ru

**Приложения**

*Приложение 1*

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный суд

истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**об обязании работодателя заключить с работником трудовой договор**

"\_\_\_"\_\_\_\_\_г. ответчик отказал мне в заключении трудового договора при поступлении на работу в должности \_\_\_ с окладом \_\_\_\_ рублей при следующихобстоятельствах:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (обстоятельства, доказательства, в том числе: ответчик сообщал о своих вакансиях в органы службы занятости, в газете, по радио, во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, на доске объявлений, вел с истцом переговоры о приеме на работу)

по следующим основаниям: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(например, основания, носящие дискриминационный характер; отсутствие у истца регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя)

На основании [ст. 64](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100469) Трудового кодекса Российской Федерации с учетом разъяснений [пункта 10](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=105228;fld=134;dst=100235) [(11)](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=105228;fld=134;dst=100242) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" я обратился к ответчику с требованием заключить со мной трудовой договор при приеме на работу в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей с "\_\_\_"\_\_\_\_\_ г.

Ответчик мне не ответил (отказался добровольно исполнить мои требования, сославшись на) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(причины отказа)

На основании вышеизложенного и в соответствии со [статьями 64](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100469), [391](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=102148) Трудового кодекса Российской Федерации

ПРОШУ:

Обязать ответчика заключить со мной трудовой договор для работы в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей с"\_\_\_"\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Приложения:

1. Копия искового заявления.

2. Копия отказа в приеме на работу (если имеется).

3. Копия требования в адрес ответчика.

4. Иные письменные доказательства.

Дата Подпись

*Приложение 2*

В (наименование суда)

Истец: (ФИО полностью)

Проживающий: (почтовый индекс и адрес)

Ответчик: ( полное наименование организации)

Находится по адресу: (почтовый индекс и адрес полностью)

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о взыскании заработной платы**

Я работал с « \_\_ » \_\_\_\_г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на (наименование предприятия, организации).

« \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. я был уволен по собственному желанию (Приказ № \_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ года).

За время моей работы задолженность по заработной плате по состоянию на «\_\_»\_\_\_\_20\_\_года составила (указать сумму цифрами и прописью), которая до сих пор мне не выплачена.

Я обращался с заявлениями от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_г., от «\_\_»\_\_\_\_\_20\_ с просьбой выплатить задолженность по заработной плате, однако на мои заявления ответов не получил.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В день увольнения я находился на рабочем месте.

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

На основании изложенного и в соответствии со ст. ст. 4, 127, 140, 236 ТК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с «наименование предприятия» задолженность по заработной плате за период «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г. в размере \_\_\_ (цифрами, прописью).

2. Взыскать с «наименование предприятия» компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы за период «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_ г в размере \_\_\_ (цифрами, прописью).

3. Согласно п.п. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ освободить меня от уплаты государственной пошлины, по искам о взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений

Приложения: (документальные подтверждения задолженности по заработной плате, копия искового заявления для ответчика).

Дата Подпись